

**PENGARUH *NEUROTICISM* TERHADAP PERILAKU KERJA
KONTRAPRODUKTIF DI INSTANSI X**

SKRIPSI



Oleh :

Sitti Chairus Shabariyah Nurlette

201310230311203

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

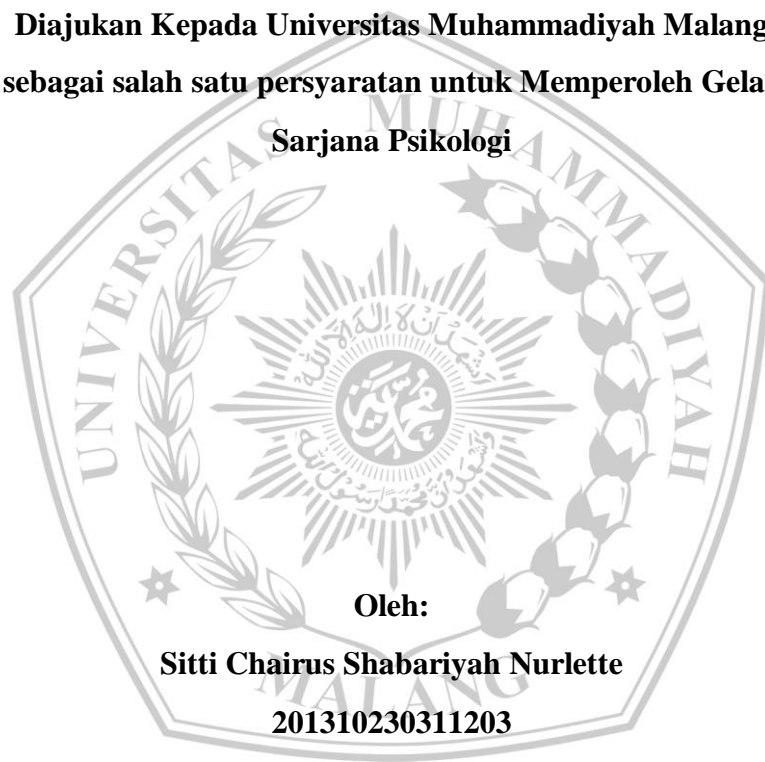
2019

**PENGARUH *NEUROTICISM* TERHADAP PERILAKU KERJA
KONTRAPRODUKTIF DI INSTANSI X**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar**

Sarjana Psikologi



Oleh:

Sitti Chairus Shabariyah Nurlette

201310230311203

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2019

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

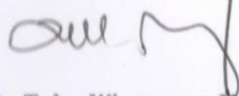
Sitti Chairus Shabariyah Nurlette

Nim : 201310230311203

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 25 Maret 2019
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

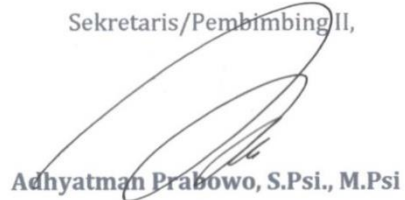
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



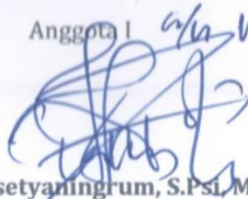
Dr. Tulus Winarsunu, M. Si.

Sekretaris/Pembimbing II,



Adhyatman Prabowo, S.Psi., M.Psi

Anggota I *W D 1*



Susanti Prasetyaningrum, S.Psi, M.Psi.

Anggota II



M. Fath Mashuri, S.Psi., MA

Mengesahkan


Muhamad Salis Yuniardi, M.Si., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sitti Chairus Shabariyah Nurlette
NIM : 201310230311203
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

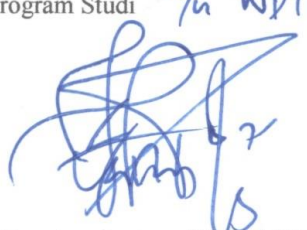
Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:
Pengaruh *Neuroticism* Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif di Kementerian
Agama Kota Ambon

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang telah saya lakukan merupakan hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 21 Maret 2019

Mengetahui
Ketua Program Studi

WDP


Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi.

Yang Menyatakan




Sitti Chairus Shabariyah Nurlette

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah yang Maha Kuasa atas rahmat dan hidayahnya dalam merampungkan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Neuroticism* terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif di Instansi X” sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menuntaskan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Pak M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Pak Dr. Tulus Winarsunu, M.Si., selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan ilmu, semangat, inspirasi, dan arahan kepada kami mahasiswa bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Pak Adhyatman Prabowo, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan ilmu, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Keluarga besar yang selalu mendoakan dan mendukung dalam bentuk moril maupun materil. Skripsi ini saya persembahkan untuk kalian.
5. Pak H.M Rusdi Latuconsina, S.Ag, selaku Kepala Kementerian Agama Kota Ambon. Paman Hi. Saradju Kelerey, S. Ag, Bibi Hj. Ratna Malawat, S.Ag, M.Pd.I., dan Pak Achmad Hamzah Waliulu, SE., serta seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Ambon yang telah bersedia memberikan kesempatan dalam melaksanakan penelitian Tugas Akhir ini. Sekali lagi terima kasih banyak.
6. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di daerah perantuan. Terimakasih, kita berjaya bersama.
7. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini atas waktu, tenaga, dan pikirannya. Semoga keterlibatan dari pihak-pihak yang membantu tersebut dapat menjadi amal ibadah masing-masing. Aamiin yaa rabbal ‘alamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Sehingga diharapkan kritik dan saran yang membangun dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca umumnya.

Malang, 21 Maret 2019
Penulis

Sitti Chairus S Nurlette

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
LANDASAN TEORI.....	5
Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	5
<i>Neuroticism</i>	7
<i>Neuroticism</i> dan Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	8
Hipotesis.....	8
METODE PENELITIAN.....	9
Rancangan Penelitian.....	9
Subjek Penelitian.....	9
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	9
Prosedur dan Analisis Data.....	9
HASIL PENELITIAN.....	10
PEMBAHASAN.....	12
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	14
DAFTAR PUSTAKA.....	15
LAMPIRAN.....	23

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	10
Tabel 2. Uji Normalitas.....	11
Tabel 3. Mean, Standar Deviasi & Korelasional.....	11
Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	11



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Validitas & Realibilitas.....	24
Lampiran 2. Blue Print Sebelum & Sesudah Try Out.....	30
Lampiran 3. Surat Turun Lapang.....	35
Lampiran 4. Kuesioner Turun Lapang.....	37
Lampiran 5. Data Kasar Turun Lapang.....	43
Lampiran 6. Analisa Data Turun Lapang.....	52



PENGARUH *NEUROTICISM* TERHADAP PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF DI INSTANSI X

Sitti Chairus Shabariyah Nurlette

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

aynurlette@gmail.com

Perilaku kerja kontraproduktif dapat diartikan sebagai penyimpangan perilaku di tempat kerja. Perilaku menyimpang ini memiliki dampak buruk terhadap individu maupun organisasi. Oleh karena itu, tema ini menarik untuk dibahas agar dapat diperoleh ukuran-ukuran untuk mencegah munculnya penyimpangan ini. Salah satu faktor yang berkaitan dengan perilaku kerja kontraproduktif yaitu *neuroticism*. *Neuroticism* didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengalami pengaruh negatif. Individu *neuroticism* cenderung lebih fokus dan reaktif terhadap kegiatan yang negatif dibandingkan dengan kegiatan sehari-hari yang positif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *neuroticism* terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan responden sebanyak 105 orang. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *neuroticism* yang diambil dari skala *Big Five Inventory*, dan skala perilaku kerja kontraproduktif diukur menggunakan skala *Counterproductive Work Behavior-Checklist*. Analisa data menggunakan uji regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,076 dapat diartikan bahwa ada pengaruh dari *neuroticism* terhadap perilaku kerja kontraproduktif sebesar 7,6%. Signifikansi *neuroticism* diperoleh sebesar 0,004 ($<0,05$). Artinya *neuroticism* berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

Kata kunci: *neuroticism*, perilaku kerja kontraproduktif

Counterproductive work behavior can be interpreted as deviant behavior at work. This deviant behavior has a negative impact on individuals and organizations. Therefore, this theme is interested to discuss so that measurements can be obtained to prevent the emergence of these deviations. One factor related to counterproductive work behavior is neuroticism. Neuroticism is defined as an individual's tendency to experience negative influences. Individual neuroticism tends to be more focused and reactive to negative activities compared to positive daily activities. The purpose of this study was to determine the effect of neuroticism on counterproductive work behavior. This is a method of quantitative research with 105 respondents. Scale of neuroticism are taken from the Big Five Inventory scale, and the scale of counterproductive work behavior is measured using the Counterproductive Work Behavior-Checklist scale. Data analysis using simple regression. The results showed a determinant coefficient (r^2) of 0.076 can be interpreted that there is an influence of neuroticism on counterproductive work behavior of 7.6%. The significance of neuroticism was obtained at 0.004 (<0.05). This means that neuroticism has a significant positive effect on counterproductive work behavior.

Keywords: neuroticism, counterproductive work behavior

Perilaku kerja kontraproduktif dapat menimbulkan konsekuensi negatif yang dapat merugikan organisasi (Lestari, 2016). Penelitian mengenai perilaku kerja kontraproduktif semestinya dilakukan karena perilaku-perilaku seperti pencurian, absennya karyawan, dan bentuk perilaku negatif lainnya yang dilakukan oleh karyawan mampu menimbulkan kerugian yang besar bagi organisasi (Christian dan Ellis, 2011). Selama bertahun-tahun penelitian telah menunjukkan bahwa perilaku menyimpang ini adalah hal yang biasa di tempat kerja (Santos dan Eger, 2014).

Perilaku kerja kontraproduktif ini merusak norma-norma organisasi penting yang membahayakan organisasi, baik dari sisi pencapaian tujuan, aspek psikologis dan sosial karyawan, prosedur kerja, maupun profitabilitas organisasi (Aube, 2009). Perilaku kerja kontraproduktif ini dapat menyebabkan perasaan tidak puas dan stres, dan mengarah pada niat untuk meninggalkan organisasi, memiliki rasa kepercayaan diri yang rendah, meningkatkan kurangnya kepercayaan di tempat kerja, serta mengalami rasa sakit, baik secara fisik maupun psikis (Hai dan Tziner, 2014).

Beberapa hasil penelitian menjelaskan dampak buruk dari perilaku kontraproduktif ini antara lain, intimidasi yang dilakukan oleh manajer, manajer yang mengintensifkan permusuhan dari tindakan ini dari waktu ke waktu, dan mengeksploitasi pekerja melalui ancaman pada keamanan pekerjaan menyebabkan pekerja menjauhkan diri dari serikatnya (Samnani, Boekhorst dan Harrison, 2016). Begitu pun tindakan korupsi pada instansi militer yang dapat memberi ancaman terhadap keamanan internasional (Pyman, 2017). Oleh karena itu, penelitian yang membahas tentang penyimpangan perilaku di tempat kerja ini perlu dilakukan agar dapat diperoleh ukuran-ukuran untuk mencegah munculnya penyimpangan ini (Kreiter dan Kinicki, 2014).

Hasil temuan dari beberapa penelitian menyebutkan, adanya reaksi emosional sehingga dapat menimbulkan agresi (Nugraheni dan Wahyuni, 2016), pengucilan yang dilakukan ditempat kerja dapat secara positif menimbulkan perilaku kontraproduktif yang terkait dengan hal-hal individu maupun organisasi (Yanling, Erhua, Lirong, dan Yang, 2014), pengawasan yang dilakukan secara berlebihan oleh supervisi (Eschleman, Bowling, Mischel, dan Burns, 2014), pelanggaran kontrak yang telah disepakati bersama sehingga memunculkan perilaku kontraproduktif sehingga akan mempengaruhi produktivitas (Hussain, 2014), serta kebersihan lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor pemicu munculnya perilaku kerja kontraproduktif (Huangfu, Feng, Sheng, dan Xiaochen, 2017).

Penelitian Griffin, O'Leary dan Collins (dalam Negarawan, 2018) menyebutkan terdapat 2 faktor penyebab adanya perilaku kerja kontraproduktif. Faktor internal misalnya kepribadian dan kontrol diri. Faktor eksternal; struktur intensif, evaluasi kerja berdasarkan hasil, menggunakan perspektif pimpinan untuk evaluasi kinerja. Perilaku kerja kontraproduktif juga dipengaruhi faktor seperti karakteristik individu, sifat-sifat pribadi karyawan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan (Hai dan Tziner, 2014). Pal (dalam Negarawan, 2018), mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah dan *self impression* yang negatif, memiliki pandangan yang sangat kabur dan cenderung melakukan perilaku kontraproduktif.

Minat dan fokus terhadap kepribadian sebagai kunci memahami perilaku organisasi sehingga memicu penelitian dibidang dimensi kepribadian (Friedman, 2008). Kepribadian memiliki potensi untuk mempengaruhi proses perilaku kerja kontraproduktif di setiap langkah (Spector, 2011). Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi perilaku (Bachruddin, 2015). Noraini (2014), menyebutkan bahwa kepribadian para karyawan merupakan salah satu elemen yang dapat mempengaruhi proses penanganan konflik dalam kerjasama tim. Kepribadian memiliki hubungan yang positif dengan keterlibatan kerja (Pusparini, 2007).

Menurut Costa dan McCrae (dalam Feist dan Feist, 2008), *big five personality* seringkali disebut dengan kepribadian OCEAN yaitu; *Openness to experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism*. Tokar, Fischer, dan Subich (1998), menunjukkan bahwa *big five personality* mampu memprediksi beberapa variabel seputar dunia industri dan organisasi seperti keyakinan dalam mengembangkan karir, proses pengambilan keputusan dalam karir, kepuasan kerja, dan sebagainya. Dalam dunia kerja, *neuroticism* mampu memprediksi hasil pekerjaan di masa depan. Individu yang lebih tinggi *neuroticism* pada usia 18 tahun memiliki tingkat yang lebih rendah dalam pencapaian pekerjaan, kurang kepuasan kerja, dan kurang keamanan finansial pada usia 26 tahun (Roberts, Caspi, dan Moffitt, 2003). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *neuroticism* untuk memprediksi perilaku kerja kontraprouktif.

Neuroticism pada umumnya didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengalami pengaruh negatif, seperti kecemasan, kemarahan, dan frustasi (McCrae dan John, 1992). Individu *neuroticism* lebih fokus dan reaktif terhadap kegiatan yang negatif dibandingkan dengan kegiatan sehari-hari yang positif (Longua, DeHart, Tennen, dan Armeli, 2009). Pembawaan dari *neuroticism* yang tinggi lebih cenderung bereaksi berlebihan dan mengalami perilaku negatif yang lebih kuat dalam menanggapi sistem pengawasan yang dilakukan di tempat kerja (Garcia, Wang, Lu, Kiazad, dan Restubog, 2015).

Neuroticism yang ada di kalangan para pimpinan memberi dampak emosional dan pengembangan karakter pada karyawan. Fenomena seperti ini ada dari waktu ke waktu dan tanpa disadari masalah di tempat kerja ini melibatkan interaksi dan hubungan antara master dan pekerja bukanlah masalah sepele (Johar, 2013). Penelitian Hardiyanti (2013), menyebutkan bahwa *neuroticism* berpotensi paling tinggi mengalami *burnout*, meskipun *openness to experience, extraversion, dan conscientiousness* yang sama-sama juga berpotensi menyebabkan *burnout* mesti tidak setinggi *neuroticism*. *Agreeableness, conscientiousness, neuroticism* memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi. Namun kepribadian *conscientiousness* dan *agreeableness* memiliki fungsi yang berbeda dalam memprediksi penyimpangan di tempat kerja (Guay, Choi, Oh, Mitchell, Mount, dan Shin, 2016).

Neuroticism atau *emotional instability* bertolak belakang dengan stabilitas emosional yang mencakup perasaan negatif sehingga individu yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan cenderung mengalami kecemasan, rasa sedih, rasa rapuh, dan ketegangan saraf yang ditambah dengan kecemasan, rasa bermusuhan,

depresi, impulsivitas, merasa tidak aman, sensitif, dan mudah tegang (Friedman dan Schustack, 2008; Papalia, Olds, dan Feldman, 2009; Pervin, Cervone, dan John, 2010).

Penelitian Widyahastuti (2016) menjelaskan bahwa *neuroticism* berkorelasi negatif *multitasking* karena kecemasan yang disebabkan oleh situasi *multitasking*. Disisi lain, jika ditinjau dari segi impulsifitasnya, *neuroticism* dapat memberi pengaruh pada karyawan terhadap menyukai *multitasking* (Poposki, Oswald, dan Brou, 2009). Scollon dan Diener (2006) menemukan peningkatan kepuasan kerja dan kepuasan hubungan terkait dengan penurunan *neuroticism*.

Kepribadian *neuroticism* memiliki ciri kepribadian emosional. Baron dan Newman (1996), mendeskripsikan perilaku dari individu *neuroticism* di tempat kerja antara lain; perilaku non-verbal seperti agresi melalui kontak mata (misalnya menatap dengan tajam, sinisme, mengkondisikan respon, perlakuan diam, dsb), serangan fisik terhadap ruang fisik atau benda, dan membanting benda. Disisi lain perilaku verbal yaitu memaki, menjerit, menunduk, menipu, marah, berteriak, mengejek, berbohong, mempermalukan orang di depan umum, melarang, mengesampingkan perasaan dan pikiran orang lain, serta berperilaku tidak ramah.

Beberapa meta-analitik dan penelitian besar lainnya juga telah menemukan hubungan yang konsisten dan bermakna untuk *conscientiousness*, *agreeableness* dan *neuroticism* dengan bentuk keseluruhan perilaku kerja kontraproduktif, baik interpersonal dan organisasi (Berry, Ones, dan Sackett, 2007; Chang dan Smithikrai, 2010; Dalal, 2005; Sackett, Berry, Wiemann, dan Laczko, 2006; Salgado, 2002), serta perilaku kerja kontraproduktif yang lebih spesifik seperti absensi (Salgado, 2002), *turnover* (Salgado, 2002; Zimmerman, 2008), dan keterlibatan dalam kecelakaan (Clarke dan Robertson, 2005; Salgado, 2002).

Thakur (2017) dalam hasil penelitiannya mengenai keterkaitan antara kepribadian dan perilaku kerja kontraproduktif, menemukan *neuroticism* mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian Kozako, Safin, dan Rahim (2013), membuktikan bahwa ada hubungan positif antara *neuroticism* dengan perilaku kontraproduktif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif baik organisasi maupun interpersonal, hasilnya sama-sama menunjukkan ada hubungan positif dengan karyawan yang memiliki skor tinggi *neuroticism* dan *openness to experience*.

Pada penelitian ini *neuroticism* merupakan variabel bebas yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif sebagai variabel terikat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *neuroticism* terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memunculkan penelitian baru, serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian yang berkaitan. Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan menjadi salah satu penguat, pembelajaran dalam pengembangan organisasi, serta salah satu tolak ukur untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia menuju keberhasilan organisasi.

Perilaku Kerja Kontraproduktif

Penney dan Spector (2005) mengemukakan beberapa istilah yang digunakan untuk menyebut perilaku ini, antara lain; *counterproductive work behavior*, *organizational delinquency*, *workplace aggression*, *workplace deviance*, dan *organizational retaliatory*. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan masalah yang sering ditemukan dalam sebuah organisasi. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang secara aktif mengganggu atau merusak keamanan organisasi.

Gruys dan Sacket (2003) menyatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku anggota organisasi yang sengaja dilakukan untuk melanggar aturan atau mengabaikan nilai-nilai yang bertentangan dengan kepentingan organisasi. Ones (2002) perilaku kerja kontraproduktif meliputi pencurian, kejahatan kerah putih, ketidakhadiran, kelambanan, penyalahgunaan alkohol dan obat-obatan, masalah disiplin, kecelakaan, sabotase, pelecehan seksual, dan kekerasan.

Robinson dan Bennet (dalam Greenberg dan Baron, 2003) menyatakan bahwa ada empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif, antara lain: penyimpangan properti, penyimpangan produksi, penyimpangan politik, dan agresi individu.

Rutundo (dalam Locke, 2009) menjelaskan perilaku kerja kontraproduktif dapat juga disebut sebagai penyimpangan. Tindakan ini dilakukan secara sengaja yang akan merugikan organisasi maupun anggota dari organisasi tersebut. Perilaku kerja kontraproduktif (CWB) terdiri dari tindakan yang merugikan atau dimaksudkan untuk merugikan organisasi (Spector, 2006). Perilaku ini termasuk tindakan diarahkan baik organisasi dan individu, termasuk agresi (fisik dan verbal), sabotase, pencurian, dan penarikan.

Adapun 5 dimensi perilaku kerja kontraproduktif menurut Spector, et al. (2006), meliputi:

Abuse atau pelecehan, terdiri dari perilaku berbahaya yang ditujukan kepada rekan kerja dan orang lain yang membahayakan baik secara fisik maupun psikologis dengan membuat ancaman, komentar yang buruk, mengabaikan orang itu, atau merusak kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif. Perilaku semacam itu adalah bentuk langsung agresi, meskipun di tempat kerja agresi fisik cenderung jarang sehingga sebagian besar studi penelitian terutama menilai bentuk non-fisik. Berkowitz (1998) membahas bagaimana stresor dan situasi tidak menyenangkan lainnya terkait dengan agresi permusuhan melalui emosi negatif. Termasuk hal-hal yang menyebabkan rasa sakit fisik serta stres yang mungkin hanya menyebabkan ketidaknyamanan psikologis. Hubungan antara pemicu stres di tempat kerja dan CWB yang ditujukan kepada orang lain telah ditunjukkan (Fox dan Spector, 1999; Fox, Spector, dan Miles, 2001). Geen (1998) mencatat bahwa agresi adalah produk sampingan dari kedua variabel disposisional dan lingkungan, dengan beberapa penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi tipe kepribadian agresif. Penelitian Keashly dan Harvey (2005) tentang pelecehan di tempat kerja didasarkan pada agresi, juga faktor tambahan yang berkontribusi terhadap perilaku tersebut. Dalam

hal ini, norma-norma sosial dan budaya organisasi dapat mendukung atau menghambat perilaku tersebut (Spector, 2006). Dengan demikian kondisi kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan penyalahgunaan dalam pengaturan di mana perilaku tersebut dianggap dapat diterima, atau setidaknya tidak dapat diterima;

Production deviance, yaitu kegagalan yang bertujuan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan secara efektif mereka seharusnya dilakukan (Hollinger, 1986). Penyimpangan produksi menjadi lebih pasif kurang terlihat dan dapat di buktikan;

Sabotage, yaitu merusak atau menghancurkan properti fisik milik perusahaan (Chen dan Spector, 1992). Beberapa peneliti menyebutkan, agresi di tempat kerja telah mempertimbangkan penyimpangan produksi dan sabotase untuk menjadi bentuk agresi yang tergeser, yang diarahkan ke sasaran organisasi yang lebih aman daripada orang (Neuman dan Baron, 1997). Beberapa peneliti telah mencatat bahwa sabotase dapat dilakukan untuk tujuan instrumental serta sebagai tanggapan terhadap kemarahan dan perasaan bermusuhan (Ambrose, Seabright, dan Schminke, 2002; Crino, 1994). Misalnya, tindakan semacam itu dapat dilakukan untuk menarik perhatian terhadap masalah, perubahan organisasi, menerima pertemanan, atau mendapatkan keunggulan kompetitif dibandingkan rekan, misalnya menyabotase peluang mereka untuk promosi;

Theft atau pencurian oleh karyawan yang diakui sebagai masalah utama bagi organisasi. Seperti halnya sabotase, beberapa peneliti menyatakan bahwa pencurian dapat menjadi bentuk agresi terhadap organisasi, yang dilakukan sebagai upaya untuk mencelakai (Neuman dan Baron, 1997). Hal ini menunjukkan bahwa pencurian akan disebabkan oleh banyak faktor yang sama dengan penyalahgunaan. Namun, sebagian besar penganan pencurian karyawan mempertimbangkan faktor-faktor lain. Payne dan Gainey (2004) membuat daftar sejumlah penyebab potensial, termasuk persepsi bahwa pencurian itu layak, pengendalian diri yang rendah, ketidakadilan, kepribadian, lingkungan kerja, karakteristik demografi, dan stres. Mustaine dan Tewksbury (2002) membahas tiga alasan utama pencurian: kebutuhan ekonomi, ketidakpuasan kerja, dan ketidakadilan. Dari ketiganya, ketidakadilan mungkin telah menerima sejumlah besar perhatian penelitian, dengan beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang jelas antara persepsi ketidakadilan dan pencurian (Greenberg, 1990). Meskipun ketidakadilan mungkin dianggap sebagai pemicu stres yang dapat mendeteksi pencurian melalui kemarahan dan emosi negatif lainnya (Fox, Spector, dan Miles, 2001). Dengan kata lain, seorang individu mencuri, tidak mencelakakan organisasi, tetapi untuk mencapai keadaan ekuitas, atau hanya untuk mendapatkan keuntungan ekonomi yang diinginkan. Diasumsikan bahwa pencurian lebih bersifat instrumental daripada motif bermusuhan;

Withdrawal atau penarikan terdiri dari perilaku yang membatasi jumlah waktu bekerja hingga kurang dari yang dibutuhkan oleh organisasi. Perilaku ini termasuk tidak hadir, datang terlambat atau pulang lebih awal, dan mengambil jeda lebih lama dari yang diizinkan. Ketidakhadiran dan keterlambatan keduanya telah dipelajari secara terpisah dan memiliki literatur mereka sendiri, meskipun sejumlah penelitian telah menghubungkan berbagai bentuk penarikan (Hanisch et al., 1998). Disisi lain

perilaku ini dimotivasi oleh keinginan untuk menyakiti organisasi. Dari berbagai bentuk perilaku penarikan, ketidakhadiran telah menerima perhatian paling besar. Hal ini dianggap sebagai respons terhadap ketidakpuasan di tempat kerja, meskipun koneksi semacam itu paling sederhana (Johns, 1997). Penelitian Johns (1997) menyebutkan bahwa ketidakhadiran dapat terjadi karena berbagai alasan, antara lain; mendaftar kesehatan, gangguan psikologis, stres, norma sosial, budaya, konflik pekerja-manajer, dan perbedaan individu sebagai pengaruh potensial.

Neuroticism

Teori kepribadian dari berbagai peneliti memiliki konsep yang khas mengenai *neuroticism* dengan label yang berbeda-beda misalnya *neuroticism*, *negative emotionality*, *negative affectivity*, *emotional instability* (Ng, 2015). *Neuroticism* merupakan penggambaran dari emosi negatif yang berlawanan dengan stabilitas emosi (John dan Srivastava, 1999). Teori kepribadian Eysenck dan Eysenck (1967), neurotisme terkait dengan toleransi yang rendah terhadap stres atau rangsangan permusuhan. Ini disebabkan oleh kecenderungan orang neurotik untuk bangkit dengan cepat ketika distimulasi dan untuk menghambat emosi secara perlahan (Eysenck, Eysenck, dan Barrett, 1985).

Robbins (2008), dimensi *neuroticism* menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Pada dimensi ini seseorang memiliki kecenderungan mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis, tenang, dan santai. Disisi lain, kecemasan, depresi, kemarahan, dan rasa malu merupakan karakteristik dari stabilitas emosional yang rendah (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006).

Adapun 6 aspek dari *neuroticism* yang dikemukakan oleh John dan Srivastava (1999), antara lain; *anxiety*, *angry hostility*, *depression*, *self-consciousness*, *impulsiveness*, dan *vulnerability*.

Feist dan Feist (2010), individu dengan skor tinggi *neuroticism* cenderung penuh kecemasan, temperamental, mengasihani diri sendiri, sangat sadar akan dirinya sendiri, emosional, dan rentan terhadap gangguan yang berhubungan dengan stress. Individu yang memiliki skor rendah pada dimensi ini cenderung tenang, tidak temperamental, puas terhadap dirinya sendiri, dan tidak emosional. Judge dan Hies (2002), menemukan bahwa tingkat stabilitas emosional yang rendah berhubungan dengan tingkat motivasi karyawan yang rendah. *Neuroticism* yang tinggi dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja (Heller, Mount, dan Judge, 2002).

Neuroticism menilai suatu penyesuaian individu versus ketidakstabilan emosi. Dimensi ini mengidentifikasi individu yang rentan terhadap tekanan psikologis, ide yang tidak realistis, hasrat atau dorongan berlebihan, dan penanggulangan respon maladaptif (Ng, 2015).

Hubungan Antara *Neuroticism* dan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kepribadian membentuk perilaku setiap individu sehingga jika ingin mengetahui perilaku individu dalam organisasi sangat disarankan jika mengetahui tentang kepribadian yang dimiliki oleh individu terkait (Robbins dan Judge, 2008). Pervin, Cervone dan John (2010) bahwa kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, hingga tingkah seseorang. Dewi dan Mujiati (2015) menemukan hubungan positif antara kepribadian dan kinerja karyawan.

Salgado (2002) menemukan hubungan antara faktor *Big Five Personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif seperti *absenteeism*, berhenti bekerja sebelum waktunya dan tingkat melakukan kesalahan ketika bekerja. Penelitian Nasroh dan Wikansari (2017) menemukan kepribadian memiliki hubungan dengan kinerja melalui dimensi *agreeableness* dan *neuroticism*. Santos dan Eger (2014) menemukan bahwa *neuroticism* berkorelasi positif dengan penyimpangan interpersonal dan penyimpangan di tempat kerja.

Spector dan Fox (2005), perilaku menyimpang di tempat kerja terjadi karena reaksi terhadap stres kerja pada karyawan dan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan emosi negatif. Di sisi stressor, konflik interpersonal paling berhubungan dengan penyalahgunaan karena mencerminkan sejauh mana seorang individu secara langsung mengalami perlakuan tidak baik dari karyawan lain (Pearson, Andersson, dan Porath, 2005).

Kish-Gephart et al. (2010) menunjukkan kepribadian itu adalah perbedaan individu yang mungkin penting untuk memahami siapa yang mungkin terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian Bolton (2010) dan O'Neill, Lewis, dan Carswell (2011), menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *neuroticism* dan perilaku kontraproduktif. Begitu juga penelitian Deshong, Grant, dan Mullins-Sweatt (2015), yang menemukan bahwa *neuroticism* berhubungan positif dengan perilaku kerja kontraproduktif organisasi.

Keterkaitan secara teori dan pembuktian pada penelitian sebelumnya membuktikan adanya pengaruh *neuroticism* terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Maka dari itu, deteksi dini perlu dilakukan terhadap hal-hal yang sekiranya merugikan, demi terwujudnya visi-misi organisasi.

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah *neuroticism* dapat mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif. Semakin tinggi *neuroticism* karyawan, maka perilaku kerja kontraproduktif semakin tinggi.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan sebuah analisa pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2012). Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian berjumlah 105 pegawai kantor Kementerian Agama Kota Ambon. Teknik sampling menggunakan *insidental sampling*. *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, jika orang tersebut dirasa cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2006).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) *Neuroticism* dan variabel terikat (Y) yaitu Perilaku Kerja Kontraproduktif.

Neuroticism merupakan salah satu trait yang menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi, diukur menggunakan aspek *Neuroticism* yang diambil dari skala *Big Five Inventory* (BFI; John dan Srivastava, 1999), dengan jumlah item sebanyak 8 item. Contoh itemnya adalah “*Saya melihat diri saya sendiri mudah tegang*”. Pengukuran menggunakan skala likert terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu, 1= Sangat Tidak Setuju (STS), 2= Tidak Setuju (TS), 3= Ragu-Ragu (RR), 4= Setuju (S), dan 5= Sangat Setuju (SS). Setelah dilakukan *try out*, hasil yang diperoleh adalah indeks validitas skala *Neuroticism* menjadi 0,328 – 0,725. Pada skala tersebut tidak ada item yang gugur, dengan reliabilitas dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,735.

Perilaku Kerja Kontraproduktif merupakan tindakan yang membahayakan organisasi yang diukur menggunakan skala *Counterproductive Work Behavior Checklist* (CWB-C; Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh, dan Kessler, 2006) dengan jumlah item sebanyak 44 item. Contoh itemnya adalah “*Seberapa sering Anda membuang-buang material pekerjaan?*”. Pengukuran menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu, 1= Tidak Pernah, 2= Kadang-Kadang, 3= Cukup Sering, 4= Sering, dan 5= Sangat Sering. Berdasarkan hasil *try out* pada skala CWB-C, tidak ada item yang gugur. Indeks validitas sebesar 0,351 – 0,820 dan reliabilitas dari *Cronbach Alpha* sebesar 0,943.

Prosedur dan Analisis Data Penelitian

Secara umum, penelitian ini akan dilaksanakan dalam tiga tahapan; tahap persiapan, tahap penelitian, dan tahap analisa data. Pada tahapan persiapan, alat ukur akan

disesuaikan dengan teori yang digunakan. Untuk variabel *Neuroticism* menggunakan skala *Big Five Inventory* dan variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif diukur menggunakan skala *Counterproductive Work Behavior Checklist*.

Pada tahap penelitian, dilakukan uji coba (*try out*) terlebih dahulu pada beberapa responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Tujuan dari *try out* sendiri adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas item, sehingga dapat diperoleh skala yang layak untuk didistribusikan. Jumlah sampel *try out* sebanyak 100 responden yang dilakukan pada tanggal 25 Oktober – 3 November 2018. Setelah memperoleh skala yang layak melalui kegiatan *try out*, selanjutnya masuk pada tahap penelitian yang dilakukan di Kementerian Agama Kota Ambon dengan jumlah sampel sebanyak 105 orang. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 5 Desember – 15 Desember 2018.

Pada tahap terakhir setelah data terkumpul maka selanjutnya akan diolah menggunakan analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Kegunaan dari analisis regresi linier sederhana adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas (Sugiyono, 2008).

HASIL PENELITIAN

Setelah penelitian dilakukan, maka diperoleh hasil yang dipaparkan dalam tabel-tabel berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
20-30 Tahun	5	4,8
31-40 Tahun	57	54,3
41-50 Tahun	36	34,3
>50 Tahun	7	6,7
Total	105	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	56	53,3
Perempuan	49	46,7
Total	105	100
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	11	10,5
6-10 Tahun	43	41,0
11-15 Tahun	33	31,4
16-20 Tahun	11	22,9
>20 Tahun	7	6,7
Total	105	100

Berdasarkan deskripsi tabel 1, dari 105 responden diperoleh rentang usia 31-40 tahun lebih mendominasi dengan persentase 54,3%, sedangkan rentang usia 20-30 tahun lebih sedikit dengan persentase 4,8%. Ditinjau dari jenis kelamin, responden laki-laki mendominasi dengan persentase 53,3%, sedangkan responden perempuan hanya 46,7%. Ditinjau dari lama bekerja, masa kerja 6-10 tahun lebih mendominasi dengan persentase 41,0%, sedangkan masa kerja diatas 20 tahun memiliki persentase yang paling sedikit sebesar 6,7%.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Taraf Signifikan	Keterangan
Neuroticism (X)	0.224	Normal
Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	0.081	Normal

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh taraf signifikan dari variabel *neuroticism* sebesar 0,224 dan taraf signifikan dari variabel perilaku kerja kontraproduktif sebesar 0,081. Berdasarkan data perolehan hasil uji normalitas dengan taraf signifikan uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal.

Tabel 3. Mean, Standar Deviasi dan Korelasional

Variabel	Mean	S.D	X	Y
Neuroticism (X)	2,25	2,66	1	0,276
Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	1,40	12,58	0,276	1

Berdasarkan tabel 3. Nilai rata-rata variabel *neuroticism* sebesar 2,25 dengan standar deviasi (S.D) 2,66. Nilai rata-rata variabel perilaku kerja kontraproduktif sebesar 1,40 dengan standar deviasi (S.D) 12,58. Korelasi antar kedua variabel *neuroticism* dengan perilaku kerja kontraproduktif sebesar 0,276.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Koefisien Determinan (r ²)	Signifikansi	Keterangan
<i>Neuroticism</i> * Perilaku Kerja Kontraproduktif	1,303	0,076	0,004	Berpengaruh positif

Berdasarkan tabel 4. Hasil analisis uji regresi linier sederhana diketahui bahwa koefisien regresi (B) sebesar 1,303. Koefisien determinan (r²) dalam analisis regresi sebesar 0,076 yang berarti ada pengaruh dari *neuroticism* terhadap perilaku kerja kontraproduktif sebesar 7,6%, sedangkan pengaruh dari faktor atau variabel lain sebesar 92,4%. Signifikansi 0,004 yang berarti bahwa *neuroticism* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf kesukaran yang digunakan yaitu 0,05 atau 0,004 < 0,05. Artinya, semakin tinggi *neuroticism* maka semakin tinggi pula perilaku kerja kontraproduktif. Sehingga kesimpulan hasil uji regresi linier

sederhana adalah berpengaruh positif, yaitu semakin tinggi *neuroticism* maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 ($<0,05$). Artinya, hipotesis dalam penelitian ini diterima bahwa *neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Semakin tinggi *neuroticism* maka semakin tinggi pula perilaku kerja kontraproduktif. Sebaliknya, semakin rendah *neuroticism* maka semakin rendah pula perilaku kerja kontraproduktifnya.

Karakteristik individu seperti trait kepribadian dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan manifestasi dari perilaku (Colbert, Mount, Harter, Witt, dan Barrick, 2004; Jensen dan Patel, 2011). Kepribadian *neuroticism* merupakan faktor kritis yang selalu dikaitkan dengan perilaku menyimpang di tempat kerja (Hastuti, Noor, Osman, dan Lubis, 2017). Pada penelitian ini, *neuroticism* memiliki pengaruh pada perilaku kerja kontraproduktif melalui efek pada emosi negatif (Spector dan Fox, 2002; Miles, Borman, Spector, dan Fox, 2002). Individu dengan kecenderungan mengalami keadaan emosi yang positif seperti merasa aman secara psikologis, tenang, dan santai (Robbins, 2008).

Neuroticism dianggap sebagai kecenderungan untuk mengalami pengaruh negatif, seperti ketakutan, kesedihan, atau kemarahan (Lahey, 2009). Emosi negatif pada individu ini hanya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Dunlop dan Lee, 2004). Individu cenderung temperamental, mudah emosi, mudah cemas dan sulit untuk mengatasi stres yang dialami (Darrin, 2016). Adanya *neuroticism* yang tinggi, beberapa orang lebih rentan terhadap situasi stres daripada yang lain (Lazarus dan Folkman, 1984). Hal ini menjadi penyebab dari perilaku kerja kontraproduktif atas kontribusinya pada kesiapan seseorang untuk terlibat dalam perilaku destruktif (Bowling, Burns, Stewart, dan Gruys, 2011).

Penyimpangan di tempat kerja terjadi karena adanya reaksi terhadap stres kerja pada karyawan serta faktor lain yang dapat menyebabkan emosi negatif (Spector dan Fox, 2005). Pada sisi stressor, konflik interpersonal paling berhubungan dengan penyalahgunaan karena mencerminkan sejauh mana seorang individu secara langsung mengalami perlakuan tidak baik dari karyawan lain (Pearson, Andersson, dan Porath, 2005). Disisi lain, Hasting dan O'Neill (2009) menemukan bahwa *neuroticism* berhubungan secara kuat dan positif terkait dengan penyimpangan melalui kemarahan.

Penelitian Lim, Teh, dan Benjamin (2016) menunjukkan bahwa *neuroticism* memiliki signifikan positif dengan penyimpangan di tempat kerja. *Neuroticism* tinggi akan cenderung terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif (Hafidz, 2012; Kozako, Safin, dan Rahim, 2013; Hsi, 2017). *Neuroticism* yang tinggi tidak memiliki kemampuan untuk penyesuaian diri, kemandirian dan tidak memiliki tanggung jawab yang akan menunjang pemecahan masalah yang baik ketika dihadapkan dengan tugas-tugas (Sherman, 2013). Sedangkan *neuroticism* yang

rendah menunjukkan penyesuaian emosi yang lebih baik, kemampuan untuk mengendalikan impuls dan stres (Costa dan McCrae, 2007). Dengan demikian, pegawai yang memiliki skor rendah pada *neuroticism* lebih kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif (Pankaj dan Patel, 2011).

Individu *neuroticism* cenderung bertindak, impulsif, mengeluh, memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih rendah, dan kualitas hubungan sosial yang lebih rendah (Ozer dan Benet, 2006). Costa dan McCrae (1991) menambahkan bahwa individu yang memiliki skor tinggi dalam dimensi *neuroticism* rentan terhadap stres, merasa inferior, takut dicemooh orang lain, dan merasa kurang nyaman di antara orang lain. Hal ini menyebabkan individu kurang mampu menyesuaikan diri secara positif dan kurang stabil dalam emosionalitas (Judge, Heller, dan Mount, 2002), serta kurang mampu belajar hidup dalam stress (Conner dan Flachsbar, 2007).

Pegawai yang menderita perasaan rendah diri percaya bahwa kegagalan untuk tampil sesuai standar menunjukkan ketidakmampuannya sebagai pribadi (Fauzi, 2017). Friedman (2008) menambahkan individu dengan *neuroticism* tinggi mudah cemas, depresi dan merasa tidak mampu. Besar kemungkinan individu ini akan meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Hutapea, 2012). Oleh karena itu, individu dengan tingkat *neuroticism* yang sangat tinggi memiliki hubungan yang lebih tajam dengan perilaku kerja kontraproduktif (Barrick dan Mount, 1991).

Ketakutan, rasa bersalah, iri, kemarahan, kecemasan, dan depresi telah yang paling sering diperiksa karena memiliki banyak pengalaman sebagai akibat dari stres kerja (Aquino, Douglas, & Martinko, 2004; Barclay, Skarlicki, & Pugh, 2005; Gibson & Callister, 2010; McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016; Mohr, 2000). Beberapa penelitian lain memeriksa efektifitas negatif termasuk beberapa emosi negatif meliputi kemarahan, kecemasan, dan depresi (Watson, Clark, & Tellegen, 1988; Griffin, 2001; Henle & Gross, 2014).

Kemarahan, kecemasan, depresi, dan efektifitas negatif dapat dikatakan sebagai emosi negatif yang paling menonjol dialami oleh pegawai yang berada dibawah tekanan atau bekerja dalam lingkungan pekerjaan yang bermusuhan (Ng, Sorensen, Zhang, dan Yim, (2018). Kemarahan memiliki kecenderungan jangka panjang serta menganggap faktor situasi sebagai pemicu kemarahan (Spielberger, 1999).

Motowidlo (2003) mengatakan bahwa kinerja pekerjaan merupakan salah satu hasil yang paling diperhatikan oleh organisasi dan karyawan. Kecemasan memiliki konsekuensi yang berpotensi merugikan bagi karyawan dan organisasi dalam bentuk penurunan kinerja pekerjaan (Ford, Cerasoli, Higgins, & Decesare, 2011). Pertimbangan penting peran kecemasan di tempat kerja dalam konteks kinerja dan berfungsi sebagai langkah pertama dalam mengembangkan strategi untuk mengurangi dampak negatif yang potensial (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016).

Jika emosi negatif tidak dapat dikuasai, individu akan bersikap impulsif, menggunakan mekanisme pertahanan diri secara berlebihan atau menjadi terlarut dalam permasalahan (Maslach dan Leiter, 1988). Kondisi ini akan memicu *burnout* (Hardiyanti, 2013). Individu yang mengalami *burnout* sering melaporkan

kepuasan kerja berkurang, keluhan fisik, terutama kelelahan, dan gangguan kinerja kognitif (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Dam, Keijers, Verbraak, Eling, & Becker, 2012). Penelitian Bans, Whelpley, Oh, & Shin (2012) dan Bolton, Harvey, Grawitch dan Barber (2012) menemukan *burnout* positif terkait dengan perilaku kerja kontraproduktif.

Penyimpangan yang terjadi di tempat kerja memiliki konstruk utama implikasinya bagi karyawan maupun bagi organisasi. Penelitian Hastuti, Noor, Osman, dan Lubis (2017) mengeksplorasi tempat kerja perilaku menyimpang dalam konteks ciri-ciri kepribadian di antara pegawai sektor publik di Pekanbaru. Hasilnya mengungkapkan bahwa pegawai sektor publik menunjukkan perilaku menyimpang di tempat kerja dipengaruhi oleh *neuroticism*.

Penelitian Raman, Sambasivan, dan Kumar (2016) bahwa karyawan garis depan di sektor publik Malaysia mengalami tingkat emosi negatif dan kelelahan emosional yang rendah sehingga menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif yang lebih sederhana pula. Perilaku kerja kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh faktor situasional seperti karakteristik pekerjaan dan persepsi karyawan tentang bayaran atas kegiatan yang dikembangkan dalam organisasi (Kelloway, Francis, Prosser, dan Cameron, 2010).

Perilaku kerja kontraproduktif membebankan banyak biaya pada organisasi seperti penurunan kinerja (Hussain, 2014), tingkat produktivitas yang lebih rendah, kehilangan waktu kerja, niat yang besar untuk berhenti, dan menekankan masalah bagi pekerja lain (Appelbaum dan Matousek, 2007). Banyak sumber daya yang dihabiskan sebagai upaya untuk meramalkan perilaku kerja kontraproduktif pada waktu perekrutan (Ones, 2002). *Neuroticism* digunakan sebagai faktor untuk memprediksi perilaku kerja kontraproduktif (Bolton, Becker, dan Barber, 2016; Ferreira dan Nascimento, 2016).

KESIMPULAN & IMPLIKASI

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) *neuroticism* mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif; (2) pengaruh *neuroticism* terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada penelitian ini berkontribusi sebesar 7,6%; (3) semakin tinggi *neuroticism* maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif. Sebaliknya semakin rendah *neuroticism* maka semakin rendah perilaku kerja kontraproduktif. Implikasi penelitian ini meliputi pegawai di instansi X, *neuroticism* berpengaruh terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Oleh karena itu, pegawai di instansi X diharapkan dapat mengolah *neuroticism* dalam dirinya melalui kegiatan pelatihan atau psikoedukasi untuk menumbuhkan, mengembangkan, dan meningkatkan kecerdasan emosional. Hal ini diharapkan dapat membantu meningkatkan dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia menuju keberhasilan organisasi. Saran untuk penelitian lanjutan yaitu, memperluas populasi, serta menambah variabel bebas dari faktor pembentuk perilaku kerja kontraproduktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aube, C., Rousseau, V., Mama, C., & Morin, E.M. (2009). Counterproductive Behaviors and Psychological Well-being: The Moderating Effect of Task Interdependence. *Journal of Bussiness and Psychology*, 24 (3), 351-361. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9113-5>
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage In The Workplace: The Role Of Organizational Injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 947–965.
- Aquino, K., Douglas, S., & Martinko, M. J. (2004). Overt Anger in Response to Victimization: Attributional Style and Organizational Norms as Moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 152–164.
- Azwar. (2012). Metode Penelitian: Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Bachruddin, M. (2015). Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Sikap Tentang Korupsi Pada Mahasiswa. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 629–643.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.
- Berkowitz, L. (1998). Affective Aggression: The Role of Stress, Pain, and Negative Affect. In R. G. Geen & E. Donnerstein (Eds.). *Human Aggression: Theories, Research, And Implications For Social Policy* (pp. 49–72). San Diego: Academic Press.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates: A Review nd Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), 410–424.
- Bolton, R., Becker, K., & Barber, K. (2010). Big Five Trait Predictors of Differential Counterproductive Work Behavior Dimensions. *Journal of Personality and Individual Differences*, 49, (5), 537–541.
- Bolton, L. R., Harvey, R. D., Grawitch, M. J., & Barber, L. K. (2012). Counterproductive Work Behaviours in Response to Emotional Exhaustion: A Moderated Meditational Approach. *Stress & Health*, 28(3), 222–233
- Bowling, N. A., Burns, G. N., Stewart, S. M., & Gruys, M. L. (2011). Conscientiousness and Agreeableness as Moderators of the Relationship Between Neuroticism and Counterproductive Work Behaviors: A constructive replication. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 320–330. doi:10.1111/j.1468-2389.2011.00561.x
- Chang, K., & Smithikrai, C. (2010). Counterproductive Behavior At Work: An Investigation Into Reduction Strategies. *International Journal of Human*

Resource Management, 21, (8), 1272–1288.

- Clarke, S., & Robertson, I. T. (2005). A Meta-Analytic Review Of The Big Five Personality Factors And Accident Involvement In Occupational And Industrial Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 355–376.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of Work Stressors With Aggression, Withdrawal, Theft and Substance Use: An Exploratory Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 177–184.
- Chernyak-Hai, L. & Tziner, A. (2014). Relationship Between CWB. Perceived Justice And Climate, Occupational Status, And Leader-Member Exchange. *Journal Of Leader Member Exchange*, 30 (1), 67-74.
- Christian, M. S., & Ellis, A. P. J. (2011). Examining The Effects of Sleep Deprivation on Workplace Deviance: A Self-regulatory Perspective. *Academy of Management Journal*, 54 (5), 913-934. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0179>
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive Effects of Personality and Perceptions of the Work Situation on Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599-609.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling. *Journal of Counseling and Development*, 69, 367–372.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2007). Inventário de personalidade neo revisado e inventário de cinco fatores neo revisado NEO-FFI (versão curta). 1ª ed. São Paulo: Vetor
- Dalal, R. S. (2005). A Meta-Analysis of The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Counterproductive Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, (6), 1241–1255.
- Dam A.V., Keijers, G. P. J., Verbrak, J. P. M. M., Eling, P. A. T. M., & Becker, E. (2012). Burnout patients primed with success did not perform better on a cognitive task than burnout patients primed with failure. *Scientific Research*, 3, (8), 583-589.
- Darring, S. A. (2016). Pengaruh Trait Kepribadian, Locus of Control & Stressor Kerja Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74, 55–60. doi:10.1016/j.paid.2014.10.001.
- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, and Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 67–80.

doi:10.1002/job.243

- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. (1967). On The Unitary Nature of Extraversion. *Acta Psychologica*, 26, 383-390.
- Eysenck, S. B., Eysenck, H. J., & Barrett, P. (1985). A Revised Version of The Psychoticism Scale. *Personality and Individual Differences*, 6, 21-29.
- Fauzi. (2017). Pengaruh Big Five Personality, Intensi Anti Korupsi & Ikhlas Terhadap Prokrastinasi Pegawai Kelurahan. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Ferreira, M. F., & Nascimento, E. do. (2016). Relationship between Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors. *Psico-USF*, 21(3), 677-685. doi:10.1590/1413-82712016210319.
- Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A Model of Work Frustration-Aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915-931.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) In Response To Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests For Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Feist, J. & Feist, G. (2008). Teori Kepribadian . Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Feist, J. & Feist, G. (2010). Teori Kepribadian, Jilid 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships Between Psychological, Physical, and Behavioural Health and Work Performance: A Review and Meta-Analysis. *Work & Stress*, 25, 185-204. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- Friedman, H. S., & Schutack, M.W. (2008). Kepribadian: Teori Klasik & Riset Modern, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Friedman, H. S., & Schutack, M.W. (2008). Kepribadian: Teori Klasik & Riset Modern, Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Geen, R. G. (1998). Processes and Personal Variables In Affective Aggression. In R. G. Geen & E. Donnerstein (Eds.), *Human Aggression: Theories, Research, And Implications For Social Policy* (pp. 1-21). San Diego: Academic Press.
- Gibson, D. E., & Callister, R. R. (2010). Anger in organizations: Review and integration. *Journal of Management*, 36, 66-93.
- Greenberg, J. (2002). Who Stole The Money, and When? Individual and Situational Determinants of Employee Theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 985-1003.
- Greenberg, J., & Baron, R (2003). Behavior in Organizations (Understanding and Managing the Human Side of Work), 8 Edition. NJ: Prentice Hall.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. 2003. Investigating The Dimensionality of

Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11 (1), 30-42.

- Guay, R.P., Daejong, C., Oh, In-Sue., Mitchell, M.S., Mount, M.K., & Kang, H.S.(2016). Why People Harm the Organization and its Members: Relationships Among Personality, Organizational Commitment, and Workplace Deviance. *Journal of Human Performance*, 29, (1), 1-15.
- Hafidz, S. W. M. (2012). Individual Differences as Antecedents of Counterproductive Work Behaviour. *Asian Social Science*, 8(13). doi:10.5539/ass.v8n13p220
- Hall, C. S., & Lindzey, G. (1993). Psikologi Kepribadian 1, Teori-teori Psikodinamik (Klinik). Yogyakarta: Kanisius.
- Hanisch, K. A., Hulin, C. L., & Roznowski, M. (1998). The Importance of Individuals' Repertoires of Behaviors: The Scientific Appropriateness of Studying Multiple Behaviors And General Attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 463-480
- Hardiyanti, R. (2013). Burnout Ditinjau dari Big Five Personality pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang. Skripsi. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hastuti, D., Noor, I. M., Osman, A., & Lubis, Z. (2017). Personality Factors As Predictor of Workplace Deviant Behavior Among Civil Servants. *Journal of Applied Management*, 15, (3), 363-370.
- Heller, D., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 530-541.
- Henle, C. A., & Gross, M. A. (2014). What Have I Done To Deserve This? Effects of Employee Personality and Emotion On Abusive Supervision. *Journal of Business Ethics*, 122, 461- 474. <http://dx.doi.org/10.1007/>
- Hollinger, R. C. (1986). Acts Against The Workplace: Social Bonding And Employee Deviance. *Deviant Behavior*, 7, 53-75.
- Hsi, E. (2017). An Examination of Predictors of Counterproductive Work Behaviors: Personality Traits and Transformational Leadership. Master's Theses. 4850. The Faculty of the Department of Psychology San José State University
- Huangfu, G., Lv, Feng., Sheng, C., & Shi, Xiaochen. (2017). Effect Of Workplace Environment Cleanliness On Judgment Of Counterproductive Work Behavior. *Journal of Social Behavior and Personality*, 45, (4), 599-604.
- Hussain, A. (2014). The Relationship Between Breach of Psychological Contract and Work Deviant Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 13, (2), 25-37.
- Hutapea, B. (2012). Sifat-Kepribadian & Dukungan Organisasi Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar. *Makara Seri*

- Jensen, J. M., & Patel, P. C. (2011). Predicting counter-productive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 51, 466-471
- Johns, G. (1997). Contemporary Research On Absence From Work: Correlates, Causes And Consequences. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review Of Industrial And Organizational Psychology 1997* (pp. 115–173). Chichester, UK: John Wiley.
- John, O. P., & Srivastava, S. The Big Five Personality Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspective. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds). *Handbook of Personality: Theory and Research* (Vol. 2, pp. 102-138). NY: Guilford Press
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, (3), 530-541
- Judge, T. A. & Hies, R. (2002). Relationship of Personality to Performance Motivation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 87, (4), 797-807
- Keashly, L., & Harvey, S. (2005). Emotional Abuse In The Workplace. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive Workplace Behavior: Investigations Of Actors And Targets* (pp. 201–235). Washington, DC: APA.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review*, 20, 1, 18-25.
- Kreiter, R. & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavioral-* Edisi 5. Boston: McGraw-Hill.
- Kozako, N. M. F., Safin, S. Z., & Rahim, A. R. A. (2013). The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study. *Journal of Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Lahey, B. B. (2009). Public Health Significance Of Neuroticism. *Am Psychol*, 64, 241–56.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Lestari, M.A. (2016). Hubungan Budaya Organisasi dengan Perilaku Kontraproduktif pada Pegawai Ba& Pertanahan Nasional Tingkat II Samarinda. *PSIKOBORNEO*, 4, (2), 286-291.
- Lim, L. C., Teh, C. J., & Benjamin, C. Y. F. (2016). A Preliminary Study of the Effects of Personality Traits on Workplace Deviance in the Voluntary Sector. *International Review of Management and Marketing*, 6, (7) 6-10.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1988). Reversing Burnout: How to rekindle your passion of your work. Paper was presented on Stanford Social Innovation Review.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are Anxious Workers Less Productive Workers? It Depends On The Quality of Social Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101, 279-291.
- Mohr, G. B. (2000). The Changing Significance of Different Stressors After The Announcement of Bankruptcy: A Longitudinal Investigation With Special Emphasis On Job Insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337-359.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Industrial and organizational psychology: Handbook of psychology* (Vol. 12, pp. 39-53). Hoboken, NJ: Wiley.
- Nasyroh, M. & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4, (1), 10-16
- Negarawan, G.I. (2018). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi. Tesis. Malang: Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1997). Aggression in the workplace. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 37-67). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Neuman, G.A. & Wright, J. (1999). Team Effectiveness; Beyond Skills and Cognitive Ability. *Journal of Applied Psychology*, 84, (3), 376-389.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Zhang, Y., & Yim, F. H. K. (2018). Anger, anxiety, depression, and negative affect: Convergent or divergent?. *Journal of Vocational Behavior*. doi:10.1016/j.jvb.2018.11.014
- Noraini, B., Yusuf, M., Norsyafawani, S., & Anuar, S. (2014). The Effects of Conflict Handling in Teamwork of Hotel Industry Located in Northern Region of Malaysia. *Journal of Asian Scientific Research*, 4 (11), 603-617.
- Nugrahaeni, H & Wahyuni, S. (2016). Pengaruh Narsisme & Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16 (2), 49-66.
- O'Neill, T. A., Lewis, R. J., & Carswell, J. J. (2011). Employee Personality, Justice Perceptions, and The Prediction of Workplace Deviance. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 595-600.
- Ones, D. (2002). Introduction to The Special Issue on Counterproductive Behaviors at Work. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 1-4.

- Ozer, D. J., & Benet, M. V. (2006). Personality and The Prediction of Consequential Outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401-421.
- Pankaj M. J., & Patel, C. (2011). Predicting Counter-Productive Work Behavior From The Interaction of Personality Traits. *Personality and Individual Differences*, 51, 466-471.
- Papalia, D. E., Olds, S. W., & Fledman, R. D. (2009). *Perkembangan Manusia*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Payne, B. K., & Gainey, R. R. (2004). Ancillary Consequences Of Employee Theft. *Journal of Criminal Justice*, 32, 63-73.
- Penney, L. M. & Spector, P. E. (2005). Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Negative Affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.
- Pervin, A. L., Cervone, D., & John, A. P. (2010). *Psikologi Kepribadian: Teori & Penelitian*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Kencana.
- Poposki, E.M., Oswald, F. L., & Brou, J. R. (2009). Development of A New Measure of Polychrony. Navy Personnel Research, Studies, and Technology: Millington, TN.
- Pusparini, I. (2007). Hubungan Antara Kepribadian (The Big Five Personality) dengan Keterlibatan Kerja. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Pyman, Mark. (2017). Addressing Corruption in Military Institutions. *Public Integrity*, 19, (5), 513-528.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. AU: Pearson Education Inc.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samnani, A., Boekhorst, J. A., & Harrison, J. A. (2016). Institutional-level bullying: Exploring Workplace Bullying During Union Organizing Drives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 377-395.
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A., & Lacz, R. M. (2006). Citizenship And Counterproductive Work Behavior: Clarifying Relationships Between The Two Domains. *Human Performance*, 19, 441-464.
- Salgado, J.F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117-125.
- Santos, A., Eger, A. (2014), Gender Differences and Predictors of Workplace Deviance Behaviour: The Role of Job Stress, Job Satisfaction and Personality on Interpersonal and Organisational Deviance. *International Journal of Management Practice*, 7(1), 19-38.

- Scollon, C. N., & Diener, E. (2006). Love, Work, and Changes In Extraversion and Neuroticism Over Time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(6), 1152–1165. doi:10.1037/0022-3514.91.6.1152
- Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Spielberger, C. D. 1999. *Staxi-2: State-trait anger expression inventory-2*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- Sugiyono. (200). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D. Bandung : Alfabeta.
- Thakur, K. (2017). Personality In Relation to Counterproductive Work Behavior: A Study On the Employees of Manufacturing Industry. *International Journal of Management and Applied Science*, (3), 4, 49-52.
- Tokar, D. M., Fiscger, A. R., & Subich, L.M. (1998). Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115-153.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54: 1063-1070.
- Widyahastuti, R. (2016). Pengaruh Kepribadian (The Big Five Personality) terhadap Multitasking. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yanling, Y., Erhua, Z., Lirong, L., & Yang, Ji. (2014). The Influence of Workplace Ostracism On Counterproductive Work Behavior: The Mediating Effect of State Self-Control. *Journal of Social Behavior And Personality*, 42 (6), 881-890.
- Zimmerman, R. (2008). Understanding The Impact Of Personality Traits On Individuals Turnover Decisions: A Meta-Analytic Path Model. *Personnel Psychology*, 61, 309–348.

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS



1. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel *Neuroticism*

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Skor
X1	Pearson Correlation	1	.406**	.338**	.240*	.121	.248*	.148	.420**	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.016	.231	.013	.141	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.406**	1	.313**	.321**	.143	.288**	.203*	.242*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.001	.155	.004	.043	.015	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.338**	.313**	1	.434**	.111	.265**	.467**	.468**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.000	.273	.008	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.240*	.321**	.434**	1	.020	.314**	.172	.283**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.000		.841	.001	.086	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X5	Pearson Correlation	.121	.143	.111	.020	1	.112	.247*	-.069	.328**
	Sig. (2-tailed)	.231	.155	.273	.841		.268	.013	.494	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X6	Pearson Correlation	.248*	.288**	.265**	.314**	.112	1	.200*	.392**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.013	.004	.008	.001	.268		.046	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X7	Pearson Correlation	.148	.203*	.467**	.172	.247*	.200*	1	.287**	.554**
	Sig. (2-tailed)	.141	.043	.000	.086	.013	.046		.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X8	Pearson Correlation	.420**	.242*	.468**	.283**	-.069	.392**	.287**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.004	.494	.000	.004		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Skor	Pearson Correlation	.619**	.605**	.725**	.611**	.328**	.611**	.554**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

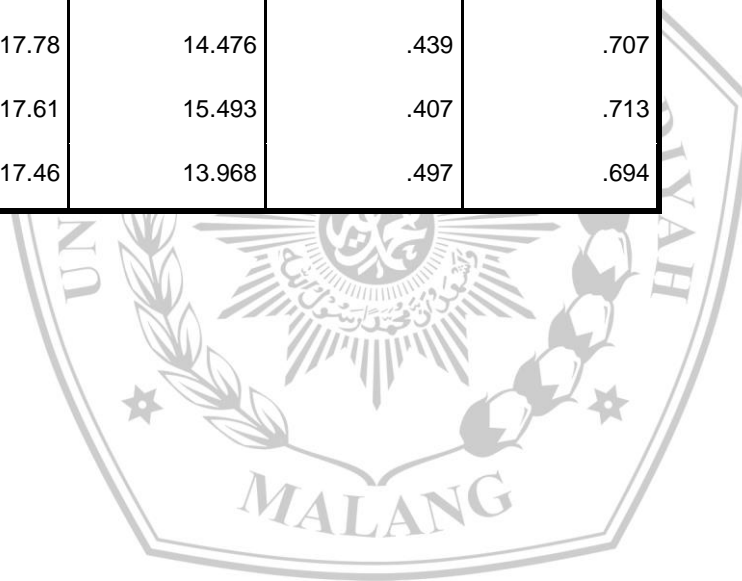
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	18.35	14.634	.463	.702
X2	18.07	15.015	.461	.703
X3	17.50	13.586	.592	.674
X4	17.19	14.357	.431	.709
X5	17.65	16.977	.142	.757
X6	17.78	14.476	.439	.707
X7	17.61	15.493	.407	.713
X8	17.46	13.968	.497	.694



¹¹ Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	57.71	215.299	.485	.942
Y2	57.48	214.858	.563	.941
Y3	57.54	218.291	.425	.942
Y4	57.74	215.669	.380	.944
Y5	58.10	215.707	.603	.941
Y6	57.54	207.281	.630	.941
Y7	58.04	218.120	.438	.942
Y8	58.25	219.927	.608	.941
Y9	58.20	220.343	.436	.942
Y10	58.37	222.943	.680	.942
Y11	58.19	212.842	.806	.940
Y12	58.20	217.556	.595	.941
Y13	57.94	215.552	.512	.942
Y14	57.95	215.179	.602	.941
Y15	57.71	217.420	.441	.942
Y16	58.03	215.363	.603	.941
Y17	57.62	209.430	.634	.941
Y18	58.05	216.634	.540	.941
Y19	57.93	213.864	.655	.941
Y20	58.15	216.311	.623	.941
Y21	58.11	219.755	.488	.942

Y22	58.22	218.901	.654	.941
Y23	57.75	214.492	.541	.941
Y24	58.18	221.099	.313	.943
Y25	58.35	224.533	.372	.943
Y26	57.95	213.624	.639	.941
Y27	57.98	216.808	.534	.941
Y28	57.56	215.057	.332	.945
Y29	57.87	217.306	.352	.943
Y30	58.19	214.802	.736	.940
Y31	57.88	218.531	.391	.943
Y32	58.37	224.336	.469	.943
Y33	58.19	217.024	.644	.941
Y34	58.25	220.210	.475	.942
Y35	58.33	220.244	.741	.941
Y36	58.32	222.119	.578	.942
Y37	58.30	219.626	.722	.941
Y38	58.15	217.381	.543	.941
Y39	58.30	219.121	.715	.941
Y40	58.17	216.910	.663	.941
Y41	58.30	219.606	.630	.941
Y42	58.20	221.556	.430	.942
Y43	58.27	222.926	.407	.942
Y44	58.27	218.947	.641	.941

LAMPIRAN 2
BLUE PRINT SKALA
(Sebelum-Sesudah Try Out)



Blue Print Skala *Neuroticism* (X)

Aspek	Item	
<i>Anxiety (tense)</i>	3	Saya melihat diri saya sendiri mudah tegang.
	4	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang sangat khawatir.
<i>Angry Hostility (irritable)</i>	5	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang stabil atau tidak mudah marah.
<i>Depression (not contented)</i>	1	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang depresi atau pilu.
<i>Self-Consciousness (shy)</i>	2	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang santai, menangani stress dengan baik.
	7	Saya melihat diri saya sendiri adalah seorang yang tetap tenang dalam situasi tegang.
<i>Impulsiveness (moody)</i>	6	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang mudah murung (<i>moody</i>).
<i>Vulnerability (not self-confident)</i>	8	Saya melihat diri saya sendiri adalah seorang yang mudah gugup.

Blue Print Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)

Aspek	Item	
<i>Sabotage</i>	1	Seberapa sering Anda sengaja membuang-buang material pekerjaan ?
	8	Seberapa sering Anda sengaja merusak peralatan atau properti ?
	9	Seberapa sering Anda sengaja mengotori tempat kerja ?
<i>Withdrawal</i>	6	Seberapa sering Anda datang terlambat tanpa izin ?
	7	Seberapa sering Anda tetap di rumah daripada pergi bekerja, dengan alasan pura-pura sakit ?
	17	Seberapa sering Anda mengambil istirahat lebih lama dari yang diizinkan untuk Anda ambil ?
	19	Seberapa sering Anda meninggalkan pekerjaan lebih awal dari yang diizinkan ?
<i>Production Deviance</i>	5	Seberapa sering Anda sengaja melakukan pekerjaan dengan cara yang tidak benar ?
	13	Seberapa sering Anda sengaja memperlambat pekerjaan ketika ada pekerjaan penting yang harus segera diselesaikan ?
	18	Seberapa sering Anda sengaja gagal mengikuti instruksi ?

Theft	10	Seberapa sering Anda mencuri sesuatu yang miliki atasan Anda ?
	22	Seberapa sering Anda mengambil persediaan atau alat ke rumah tanpa izin ?
	24	Seberapa sering Anda meminta untuk dibayar lebih dari jam kerja ?
	25	Seberapa sering Anda mengambil uang dari atasan tanpa izin ?
	32	Seberapa sering Anda mencuri sesuatu milik seseorang ditempat kerja ?
CWB-O	2	Seberapa sering Anda melamun daripada melakukan pekerjaan ?
	3	Seberapa sering Anda mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting ?
	14	Seberapa sering Anda menolak untuk mengambil tugas saat diminta ?
	15	Seberapa sering Anda sengaja datang terlambat ke sebuah janji atau pertemuan ?
	16	Seberapa sering Anda gagal melaporkan masalah, itu akan memperburuk keadaan ?
	23	Seberapa sering Anda mencoba terlihat sibuk padahal tidak melakukan apa-apa ?
	4	Seberapa sering Anda memberi tahu kepada orang lain di luar pekerjaan, bahwa tempat kerja Anda tidak menyenangkan ?
Abuse	11	Seberapa sering Anda memulai atau melanjutkan rumor/gossip yang merusak atau berbahaya ditempat kerja ?
	12	Seberapa sering Anda kejam atau kasar pada pelanggan ?
	20	Seberapa sering Anda menghina kinerja orang lain ?
	21	Seberapa sering Anda mengolok-ngolok kehidupan pribadi seseorang ?
	26	Seberapa sering Anda mengabaikan seseorang di tempat kerja ?
	30	Seberapa sering Anda menyalahkan seseorang di tempat kerja atas kesalahan yang Anda lakukan ?
	31	Seberapa sering Anda memulai perdebatan dengan seseorang di tempat kerja ?
	33	Seberapa sering Anda menyiksa seseorang secara lisan di tempat kerja ?
	34	Seberapa sering Anda membuat gerakan yang tidak senonoh (jari) kepada seseorang di tempat kerja ?
	35	Seberapa sering Anda mengancam seseorang di tempat kerja dengan kekerasan ?
	36	Seberapa sering Anda mengancam seseorang di tempat kerja secara non-fisik ?
	37	Seberapa sering Anda mengatakan sesuatu yang tidak senonoh kepada seseorang di tempat kerja membuat mereka merasa buruk ?
	39	Seberapa sering Anda melakukan sesuatu agar seseorang di tempat menjadi kerja terlihat buruk ?

	40	Seberapa sering Anda memainkan sebuah lelucon yang berarti untuk mempermalukan seseorang di tempat kerja ?
	42	Seberapa sering Anda melihat surat atau barang pribadi milik seseorang di tempat kerja tanpa izin ?
	43	Seberapa sering Anda memukul atau mendorong seseorang di tempat kerja ?
	44	Seberapa sering Anda menghina atau mengolok-ngolok seseorang di tempat kerja ?
CWB-P	27	Seberapa sering Anda menolak untuk membantu seseorang ditempat kerja ?
	28	Seberapa sering Anda erahasiakan informasi dari rekan di tempat kerja ?
	29	Seberapa sering Anda sengaja ikut campur dengan seseorang yang sedang melakukan pekerjaannya di tempat kerja ?
	38	Seberapa sering Anda menyembunyikan sesuatu sehingga seseorang di tempat kerja tidak dapat menemukannya ?
	41	Seberapa sering Anda menghancurkan barang milik seseorang di tempat kerja ?



LAMPIRAN 3

SURAT TURUN LAPANG





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. (0341) 464318 Psw.233 ; Fax. (0341)460718
Homepage : www.psikologiumm.ac.id ; e-mail : psikologi@umm.ac.id

Nomor : E.5.d/339/FPsi-UMM/ 11 /2019
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Ambon
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyusun Skripsi Sarjana Strata 1 (S.1), mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang telah melakukan Ijin Penelitian Skripsi, yang dilaksanakan mulai tanggal 5-15 Desember 2018. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin kepada mahasiswa dengan nama terlampir :

Nama : SITI CHAIRUS SHABARIYAH NURLETTE
NIM : 201310230311203
No Hp : 082248138473
Alamat : Jalan Raya Tlogomas No. 49 Malang
Judul Skripsi : Pengaruh *Neuroticism* Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 19 Maret 2019



M. Salis Yuniardi, M.Psi.Ph.D
NIP. UMM : 109. 0203. 0368



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN KOTA AMBON**

Jalan Sultan Hasanuddin No. 14 Kapaha Ambon 7128
Telepon 091131485

Email : kemenagkotaambon@rocketmail.com
Website : kemenagkotaambon.net

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 3721/Kk.25.03.01/KP.02.3/12/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Saradju Kelrey, S.Ag
NIP : 197007301993021001
Pangkat/ Gol.Ruang : Penata TK.I. III/d
Jabatan : Kepala Sub Bagian tata Usaha
Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Ambon

Dengan ini memberikan keterangan bahwa Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Malang
Fakultas Psikologi tersebut dibawah ini :

Nama : Sitti Chairus Shabariyah Nurlette
NIM : 201310230311203
Alamat : Jalan Raya Tlogomas No. 49 Malang

Telah melaksanakan izin penelitian dengan judul "Pengaruh *Neuroticism* Terhadap Perilaku
Kerja Kontraproduktif" mulai dari tanggal, 5 s/d 15 Desember 2018.

Demikian surat izin penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ambon, 17 Desember 2018

a.n.Kepala,

Kepala Sub Bagian Tata Usaha



H. Saradju Kelrey, S.Ag
197007301993021001

LAMPIRAN 4

KUESIONER TURUN LAPANG



KUESIONER PENELITIAN

Nama (Inisial) :	
Usia :	tahun
Jenis Kelamin :	P/L (coret salah satu)
Lama Bekerja :	
Jabatan :	

**Mohon untuk diisi berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya atau sejujur-jujurnya, tanpa ada rekayasa sedikitpun. Kuesioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti sangat menjamin kerahasiaannya.*

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Semua jawaban adalah benar, dan tidak ada yang salah. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda sendiri.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang depresi atau pilu (menyedihkan).					
2	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang santai, menangani stress dengan baik.					
3	Saya melihat diri saya sendiri mudah tegang.					
4	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang sangat khawatir.					
5	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang stabil atau tidak mudah marah.					
6	Saya melihat diri saya sendiri adalah seseorang yang mudah murung (<i>moody</i>).					
7	Saya melihat diri saya sendiri adalah seorang yang tetap tenang dalam situasi tegang.					
8	Saya melihat diri saya sendiri adalah seorang yang mudah gugup.					

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda dengan

memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Semua jawaban adalah benar, dan tidak ada yang salah. Oleh karena itu, pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda sendiri.

Keterangan:

TP : Tidak Pernah

KK : Kadang-Kadang

CS : Cukup Sering

S : Sering

SS : Sering Sekali

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		TP	KK	CS	S	SS
1	Seberapa sering Anda sengaja membuang-buang material pekerjaan ?					
2	Seberapa sering Anda melamun daripada melakukan pekerjaan ?					
3	Seberapa sering Anda mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting ?					
4	Seberapa sering Anda memberi tahu kepada orang lain di luar pekerjaan, bahwa tempat kerja Anda tidak					

	menyenangkan ?					
5	Seberapa sering Anda sengaja melakukan pekerjaan dengan cara yang tidak benar ?					
6	Seberapa sering Anda datang terlambat tanpa izin ?					
7	Seberapa sering Anda tetap di rumah daripada pergi bekerja, dengan alasan pura-pura sakit ?					
8	Seberapa sering Anda sengaja merusak peralatan atau properti ?					
9	Seberapa sering Anda sengaja mengotori tempat kerja ?					
10	Seberapa sering Anda mencuri sesuatu yang milik atasan Anda ?					
11	Seberapa sering Anda memulai atau melanjutkan rumor/gossip yang merusak atau berbahaya di tempat kerja ?					
12	Seberapa sering Anda kejam atau kasar pada pelanggan ?					

13	Seberapa sering Anda sengaja memperlambat pekerjaan ketika ada pekerjaan penting yang harus segera diselesaikan ?					
14	Seberapa sering Anda menolak untuk mengambil tugas saat diminta ?					
15	Seberapa sering Anda sengaja datang terlambat ke sebuah janji atau pertemuan ?					
16	Seberapa sering Anda gagal melaporkan masalah, dan itu akan memperburuk keadaan ?					
17	Seberapa sering Anda mengambil istirahat lebih lama dari yang diizinkan untuk Anda ambil ?					
18	Seberapa sering Anda sengaja gagal mengikuti instruksi ?					
19	Seberapa sering Anda meninggalkan pekerjaan lebih awal dari yang diizinkan ?					

20	Seberapa sering Anda menghina kinerja orang lain ?					
21	Seberapa sering Anda mengolok-ngolok kehidupan pribadi seseorang ?					
22	Seberapa sering Anda mengambil persediaan atau alat ke rumah tanpa izin ?					
23	Seberapa sering Anda mencoba terlihat sibuk padahal Anda tidak sedang melakukan apa-apa ?					
24	Seberapa sering Anda meminta untuk dibayar lebih dari jam kerja ?					
25	Seberapa sering Anda mengambil uang dari atasan tanpa izin ?					
26	Seberapa sering Anda mengabaikan seseorang di tempat kerja ?					
27	Seberapa sering Anda menolak untuk membantu seseorang ditempat kerja ?					
28	Seberapa sering Anda merahasiakan informasi dari rekan Anda di					

	tempat kerja ?					
29	Seberapa sering Anda sengaja ikut campur dengan seseorang yang sedang melakukan pekerjaannya di tempat kerja ?					
30	Seberapa sering Anda menyalahkan seseorang di tempat kerja atas kesalahan yang Anda lakukan ?					
31	Seberapa sering Anda memulai perdebatan dengan seseorang di tempat kerja ?					
32	Seberapa sering Anda mencuri sesuatu milik seseorang ditempat kerja ?					
33	Seberapa sering Anda menyiksa seseorang secara lisan di tempat kerja ?					
34	Seberapa sering Anda membuat gerakan yang tidak senonoh (jari) kepada seseorang di tempat kerja ?					

35	Seberapa sering Anda mengancam seseorang di tempat kerja dengan kekerasan ?					
36	Seberapa sering Anda mengancam seseorang di tempat kerja secara non-fisik ?					
37	Seberapa sering Anda mengatakan sesuatu yang tidak senonoh kepada seseorang di tempat kerja sehingga membuat mereka merasa buruk ?					
38	Seberapa sering Anda menyembunyikan sesuatu sehingga seseorang di tempat kerja tidak dapat menemukannya ?					
39	Seberapa sering Anda melakukan sesuatu agar seseorang di tempat menjadi kerja terlihat buruk ?					
40	Seberapa sering Anda memainkan sebuah lelucon yang berarti untuk mempermalukan seseorang di tempat kerja ?					

41	Seberapa sering Anda menghancurkan barang milik seseorang di tempat kerja ?					
42	Seberapa sering Anda melihat surat atau barang pribadi milik seseorang di tempat kerja tanpa izin ?					

43	Seberapa sering Anda memukul atau mendorong seseorang di tempat kerja ?					
44	Seberapa sering Anda menghina atau mengolok-ngolok seseorang di tempat kerja ?					



LAMPIRAN 5

DATA KASAR TURUN LAPANG

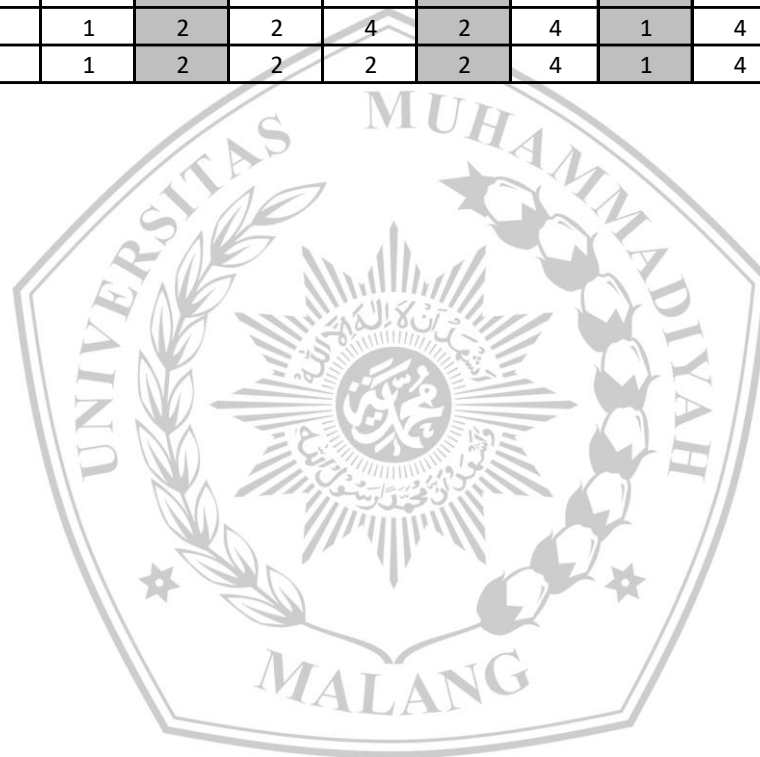


NO	DESKRIPSI RESPONDEN			NEUROTICISM (X)											
	USIA	JK	LB	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	TOTAL	MEAN	ZS NEU	TS NEU
RSP1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	13	1,63	-1,87	31,28
RSP2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	3	18	2,25	0	50,04
RSP3	3	1	3	2	2	4	3	2	2	2	4	21	2,63	1,13	61,29
RSP4	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	4	20	2,50	0,75	57,54
RSP5	1	2	2	2	3	2	2	2	4	1	4	20	2,50	0,75	57,54
RSP6	2	1	2	1	1	2	2	4	2	4	4	20	2,50	0,75	57,54
RSP7	2	1	2	1	1	4	4	1	1	1	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP8	3	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP9	3	1	2	1	1	2	4	1	4	1	4	18	2,25	0	50,04
RSP10	2	1	4	2	2	2	3	2	2	3	3	19	2,38	0,38	53,79
RSP11	2	1	4	3	2	3	1	3	2	3	4	21	2,63	1,13	61,29
RSP12	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	19	2,38	0,38	53,79
RSP13	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP14	2	1	3	1	2	2	4	2	4	3	4	22	2,75	1,5	65,04
RSP15	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	19	2,38	0,38	53,79
RSP16	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP17	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP18	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP19	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	17	2,13	-0,37	46,28
RSP20	3	2	3	1	2	2	4	2	2	2	2	17	2,13	-0,37	46,28
RSP21	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP22	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP23	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP24	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP25	3	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP26	3	2	5	2	3	3	3	4	1	1	1	18	2,25	0	50,04
RSP27	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP28	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	14	1,75	-1,5	35,03
RSP29	3	1	3	1	2	2	3	2	2	1	4	17	2,13	-0,37	46,28
RSP30	3	1	3	2	4	3	3	2	2	1	1	18	2,25	0	50,04
RSP31	3	1	5	1	5	1	1	2	1	3	1	15	1,88	-1,12	38,78

RSP32	3	1	3	2	2	4	4	2	2	2	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP33	4	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	22	2,75	1,5	65,04
RSP34	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP35	2	2	2	1	2	2	4	2	1	4	2	18	2,25	0	50,04
RSP36	1	2	1	1	2	2	4	2	1	4	2	18	2,25	0	50,04
RSP37	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00	-0,75	42,53
RSP38	3	1	4	2	3	2	3	3	2	3	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP39	3	1	5	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2,13	-0,37	46,28
RSP40	4	1	5	2	2	2	2	1	1	3	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP41	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2,13	-0,37	46,28
RSP42	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	14	1,75	-1,5	35,03
RSP43	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	14	1,75	-1,5	35,03
RSP44	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	14	1,75	-1,5	35,03
RSP45	2	2	1	2	1	2	4	3	2	3	2	19	2,38	0,38	53,79
RSP46	3	2	1	2	2	2	4	2	4	2	3	21	2,63	1,13	61,29
RSP47	2	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	17	2,13	-0,37	46,28
RSP48	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00	-0,75	42,53
RSP49	4	1	5	1	4	2	2	2	2	2	2	17	2,13	-0,37	46,28
RSP50	4	1	4	1	2	1	2	2	1	2	2	13	1,63	-1,87	31,28
RSP51	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	14	1,75	-1,5	35,03
RSP52	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	17	2,13	-0,37	46,28
RSP53	4	1	5	1	2	2	2	2	2	1	2	14	1,75	-1,5	35,03
RSP54	2	1	5	2	2	2	3	3	2	3	3	20	2,50	0,75	57,54
RSP55	3	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	17	2,13	-0,37	46,28
RSP56	3	2	2	1	2	2	4	2	4	3	4	22	2,75	1,5	65,04
RSP57	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	1	16	2,00	-0,75	42,53
RSP58	4	1	4	1	2	2	2	1	3	2	1	14	1,75	-1,5	35,03
RSP59	3	1	4	1	4	2	2	2	2	2	2	17	2,13	-0,37	46,28
RSP60	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	5	22	2,75	1,5	65,04
RSP61	3	1	4	1	3	2	2	2	2	2	3	17	2,13	-0,37	46,28
RSP62	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	17	2,13	-0,37	46,28
RSP63	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	17	2,13	-0,37	46,28
RSP64	3	1	4	1	2	2	2	2	4	2	2	17	2,13	-0,37	46,28

RSP65	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	24	3,00	2,25	72,54
RSP66	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	15	1,88	-1,12	38,78
RSP67	2	1	4	1	5	1	2	4	1	2	2	18	2,25	0	50,04
RSP68	2	1	3	1	5	1	4	2	2	2	2	19	2,38	0,38	53,79
RSP69	2	1	2	1	4	3	2	4	1	2	1	18	2,25	0	50,04
RSP70	2	2	2	1	4	1	1	3	1	5	1	17	2,13	-0,37	46,28
RSP71	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	15	1,88	-1,12	38,78
RSP72	2	2	3	4	2	1	2	1	5	2	4	21	2,63	1,13	61,29
RSP73	2	1	3	1	3	2	4	3	3	2	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP74	3	2	3	1	2	3	4	3	2	2	2	19	2,38	0,38	53,79
RSP75	3	2	2	1	5	2	2	2	2	2	2	18	2,25	0	50,04
RSP76	3	1	3	2	5	2	2	2	2	2	3	20	2,50	0,75	57,54
RSP77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2,00	-0,75	42,53
RSP78	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	2	15	1,88	-1,12	38,78
RSP79	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	21	2,63	1,13	61,29
RSP80	2	1	2	2	3	3	4	2	3	3	4	24	3,00	2,25	72,54
RSP81	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	21	2,63	1,13	61,29
RSP82	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	21	2,63	1,13	61,29
RSP83	3	1	3	1	2	3	4	3	2	2	2	19	2,38	0,38	53,79
RSP84	2	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	13	1,63	-1,87	31,28
RSP85	2	2	1	3	3	3	2	4	3	4	3	25	3,13	2,63	76,3
RSP86	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	18	2,25	0	50,04
RSP87	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	18	2,25	0	50,04
RSP88	2	1	2	3	3	3	2	2	4	3	3	23	2,88	1,88	68,79
RSP89	2	1	2	1	2	2	2	2	4	4	1	18	2,25	0	50,04
RSP90	3	2	4	1	2	2	2	2	4	4	1	18	2,25	0	50,04
RSP91	1	2	1	1	2	4	4	3	2	2	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP92	2	2	2	1	4	2	2	2	3	3	2	19	2,38	0,38	53,79
RSP93	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	22	2,75	1,5	65,04
RSP94	3	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	17	2,13	-0,37	46,28
RSP95	2	2	2	2	1	2	4	3	2	3	2	19	2,38	0,38	53,79
RSP96	3	2	2	1	2	2	2	2	4	2	1	16	2,00	-0,75	42,53
RSP97	2	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	17	2,13	-0,37	46,28

RSP98	3	1	4	2	3	2	3	3	2	3	2	20	2,50	0,75	57,54
RSP99	3	2	2	1	2	2	3	2	2	1	4	17	2,13	-0,37	46,28
RSP100	2	1	2	2	2	2	2	4	3	1	1	17	2,13	-0,37	46,28
RSP101	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	1	15	1,88	-1,12	38,78
RSP102	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	21	2,63	1,13	61,29
RSP103	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	22	2,75	1,5	65,04
RSP104	3	2	3	1	2	2	4	2	4	1	4	20	2,50	0,75	57,54
RSP105	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1	4	18	2,25	0	50,04



PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF (Y)																																																
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Y43	Y44	TOTAL	MEAN	ZS CWB	TS CWB	
1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	70	1,59	0,66	56,56	
2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	1	2	1	1	78	1,77	1,29	62,92	
2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	73	1,66	0,89	58,95	
1	2	3	1	1	5	3	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	74	1,68	0,97	59,74	
1	2	3	1	1	5	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	76	1,73	1,13	61,33	
1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	1	1	3	1	4	3	1	3	1	84	1,91	1,77	67,69	
2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	64	1,45	0,18	51,79	
2	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	1,43	0,1	51	
2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	59	1,34	-0,22	47,82
2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	4	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	1,43	0,1	51	
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	72	1,64	0,82	58,15	
2	2	2	1	1	4	1	1	2	1	1	2	2	4	4	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	78	1,77	1,29	62,92	
2	2	2	1	1	4	1	1	2																																								

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

1	1	1	1	4	2	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	4	2	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	56	1,27	-0,46	45,43
1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50	1,14	-0,93	40,67	
2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	53	1,20	-0,69	43,05	
1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	5	1	2	1	4	1	5	4	2	1	1	1	1	4	1	2	3	5	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	82	1,86	1,61	66,1
1	2	3	1	1	5	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	76	1,73	1,13	61,33	



LAMPIRAN 6

HASIL ANALISA DATA



1. Deskripsi Responden Penelitian

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	5	4.8	4.8	4.8
31-40 Tahun	57	54.3	54.3	59.0
41-50 Tahun	36	34.3	34.3	93.3
>50 Tahun	7	6.7	6.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	56	53.3	53.3	53.3
P	49	46.7	46.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	11	10.5	10.5	10.5
6-10 Tahun	43	41.0	41.0	51.4
11-15 Tahun	33	31.4	31.4	82.9
16-20 Tahun	11	10.5	10.5	93.3
>20 Tahun	7	6.7	6.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Neuroticism	CWB
N	105	105
Normal Parameters ^{a,b} Mean	17,9905	61,7429
Std. Deviation	2,66565	12,57977
Absolute	,102	,124
Most Extreme Differences Positive	,102	,124
Negative	-,098	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z	1,046	1,267
Asymp. Sig. (2-tailed)	,224	,081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Neuroticism ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: CWB

b. All requested variables entered.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
CWB	61,7429	12,57977	105
Neuroticism	17,9905	2,66565	105

Correlations

		CWB	Neuroticism
Pearson Correlation	CWB	1,000	,276
	Neuroticism	,276	1,000
Sig. (1-tailed)	CWB	.	,002
	Neuroticism	,002	.
N	CWB	105	105
	Neuroticism	105	105

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,276 ^a	,076	,067	12,14948	,076	8,497	1	103	,004

a. Predictors: (Constant), Neuroticism

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1254,243	1	1254,243	8,497	,004 ^b
	Residual	15203,814	103	147,610		
	Total	16458,057	104			

a. Dependent Variable: CWB

b. Predictors: (Constant), Neuroticism

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1								
(Constant)	38,305	8,127		4,713	,000			
Neuroticism	1,303	,447	,276	2,915	,004	,276	,276	,276

a. Dependent Variable: CWB





LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/142/Lab-Psi/UMM/III/2019

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Penanggung Jawab Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Sitti Chairus S. Nurlette
NIM : 201310230311203
Semester/ Angkatan : 2013
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si
2) Adhyatman Prabowo, M.Psi

Yang bersangkutan telah melakukan :

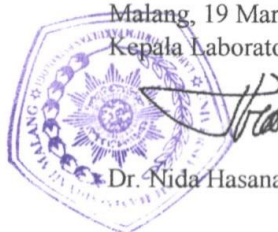
1. Verifikasi Analisa Data.
Dengan hasil: Lulus/Perbaikan
2. Cek Plagiasi.
Hasil: Lulus/Perbaikan
Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh <i>Neurotiscism</i> terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif di Kementerian Agama Kota Ambon	30%	8%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 19 Maret 2019

Kepala Laboratorium Psikologi



Dr. Nida Hasanati, M.Si